

Compte-rendu de la réunion du 13 juillet sur la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire (RIPEC) pour les CR et DR du MTE

Dans le cadre de la Loi de la Programmation de la Recherche (LPPR), le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) prévoit la mise en place d'un nouveau Régime Indemnitaire pour les Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)¹ avec un financement de 92 millions d'euros pour l'année à venir. Le RIPEC a vocation à s'appliquer aux quelque 17 000 chercheurs du MESRI ainsi qu'aux chercheurs des autres ministères (dont les CR/DR du MTE) au titre du décret 83-1260.

La réunion du 13 juillet, intitulée « Réunion relative au RIFSEEP des CR-DR » a porté en fait sur la déclinaison de ce nouveau régime RIPEC pour les 350 chercheurs du MTE, lequel s'accompagnerait selon le MTE d'un budget supplémentaire de 1,8 millions d'euros. Le RIPEC remplacerait ainsi le projet de RIFSEEP en gestation (réunion du 19/09/2016 ; ODJ du CTM du 2 février 2019) mis en suspens à la demande de la CGT et de la FSU dans l'attente des résultats concernant son application aux chercheurs du MESRI.

Le système actuel au MTE est fondé sur 3 niveaux de primes

	Chargé de Recherche	Directeur de Recherche
Prime de Service et de rendement (PSR)	3 490 € / an	5 430 € / an
Prime de Recherche (PR)	2 220 € / an	1 600 € / an
Total annuel des primes	5 710 € / an	7 050 € / an
Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC)	Uniquement agents de l'UGE (ex IFSTTAR) ² Montant moyen servi 8000 €	

Les système « RIPEC » prévu au niveau du décret du MESRI

Indemnité socle (1 ^{ère} part) – c'est une part forfaitaire liée au grade identique pour tous les chercheurs	Plafond d'environ 6000 € / an à l' <u>horizon 2027</u>
Indemnité liée à la fonction (2 ^e part) – c'est une part liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités	Plafond de 18 000 € / an
Prime individuelle (3 ^e part) – c'est une part liée à l'évaluation de l'engagement pédagogique ou de travaux de recherche	Montant inconnu / an Versée 3 années + 1 année de carence avant de pouvoir y prétendre de nouveau

L'adhésion au RIPEC :

- supprime les primes et indemnités actuelles (PSR, PR ; ISFIC pour certains agents de l'ex-IFSTTAR) ;
- introduit une prime individuelle fondée sur l'évaluation « par l'instance d'évaluation compétente à l'égard de son bénéficiaire en application des règles statutaires du corps » (en clair la COMEVAL) « ou, en cas de défaillance, par un comité scientifique désigné à cet effet, qui s'appuie sur cette instance d'évaluation compétente ».

1 La dernière version du décret RIPEC, dont la publication est prévue pour septembre, peut être trouvée [ici](#)

2 Concernait 48 agents en 2017 selon le dernier bilan social disponible pour l'IFSTTAR.

Le MESRI prévoit l'application du RIPEC au 1^{er} janvier 2022, mais l'adhésion d'autres ministères peut être reculée de façon dérogatoire jusqu'en 2024. **Le MTE annonce vouloir y adhérer au 1^{er} janvier 2023.**

La CGT et la FSU rappellent avec satisfaction avoir obtenu dès 2009 un régime indemnitaire commun pour les corps de recherche au MTE, cela bien avant que le MESRI ne le fasse en 2022. Elles s'étonnent de la précipitation et de l'absence de concertation entre le MESRI et le MTE sur ce sujet. Cela se traduit notamment par une absence d'examen du projet de décret en Comité « Technique Ministériel (CTM), et plus globalement un flou extrême sur nombre d'éléments de ce nouveau régime, rendant difficile l'appréciation précise de son impact pour les CR/DR du MTE. La CGT et la FSU sont intervenues conjointement pour :

1) exiger un passage en CTM, d'autant qu'il est prévu que la ministre appose sa signature sur ce décret, ne serait-ce que pour sécuriser le texte. Le délai de septembre 2021 paraît de ce fait un peu juste.

Le DRH confirme que le CTM devra être consulté, sauf si le MESRI choisit de passer le texte au Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Le DRH convient que le délai de septembre 2021 sera à ajuster.

2) dénoncer la faiblesse de la part fixe avec un montant plafond (6 000 €) inférieur au montant actuel des primes perçues par les DR (7 050 €) et à peine supérieur à celui des CR (5 710 €) ! De plus, s'agissant d'un montant plafond, le risque de perte de revenu est fort pour les CR et DR !

3) demander la communication des niveaux planchers tant pour la 1^{ère} que pour la 2^e part, car les textes actuels ne prévoient que des niveaux plafonds.

4) revendiquer une augmentation de la 1^{ère} part fixe pour les 350 chercheurs du ministère. A défaut, il faudrait que chaque chercheur bénéficie de la prime de fonction (et donc dispose d'une lettre de mission requise pour en bénéficier dans le projet de décret) et que le montant de prime soit *a minima* identique au montant actuel.

5) revendiquer des mesures d'accompagnement pour qu'il n'y ait aucune perte de revenu.

Le DRH estime inconcevable que cette réforme conduise à une perte indemnitaire, le but étant de s'approcher d'un doublement du montant total des primes par rapport au régime actuel. Il estime nécessaire de fixer un montant plancher proche du plafond pour tenir compte des montants actuels. Le DRH s'engage à retravailler le sujet de la garantie indemnitaire, et reviendra pour cela vers les organisations syndicales. Les deux leviers possibles sont sur les parts variables (l'une relative aux fonctions ou responsabilités particulières ; l'autre relative à l'engagement pédagogique ou à la qualité des travaux de recherche) présentes dans le projet de décret.

6) rappeler que la part individuelle, reposant sur une demande individuelle, et étant appréciée sur la base d'une évaluation menée par une commission d'évaluation scientifique compétente (ici probablement la COMEVAL), ne pourra pas être utilisée dans le cadre d'une garantie indemnitaire.

7) observer que cette 3^e part individuelle implique la mise en place d'un processus d'évaluation supplémentaire ; comment va-t-il être mené, avec quels moyens supplémentaires ?

Le DRH avoue être dans l'incertitude sur l'évaluation de la 3^e part, qui devra être à travailler entre la COMEVAL et le supérieur hiérarchique.

8) rappeler que l'évaluation hiérarchique est inadaptée, notamment du fait que certains chercheurs sont sous la responsabilité d'autres corps (ex. ingénieurs), pour certains peu ou pas sensibilisés aux spécificités de la recherche.

Le DRH convient qu'en général dans le monde de la recherche, c'est l'évaluation par les pairs qui prime.

9) revendiquer la définition de critères clairs pour l'évaluation des parts variables tenant compte de la variété des profils. A la différence des enseignants-chercheurs du MESRI, les chercheurs du MTE n'ont pas d'obligation d'enseignement, même si certains sont fortement incités à en faire. Par ailleurs, les indicateurs mobilisés pour l'évaluation peuvent se comporter différemment selon le domaine ou la discipline (ex. entre SPI et SHS).

Conclusion

L'administration va mettre en place un calendrier de travail pour parvenir à une mise en place en 2023 du nouveau régime indemnitaire.

L'administration va retravailler la garantie de rémunération.

L'administration va travailler le sujet de l'évaluation de la deuxième et de la troisième part.